

**UPAYA KEPALA SEKOLAH MENINGKATKAN KINERJA
GURU DI MTs PONDOK PESANTREN I'AANATUTH
THALIBIIN DESA PERAWANG BARAT
KECAMATAN TUALANG
KABUPATEN SIAK**



Oleh

PATONAH

NIM. 10613003291

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2010 M/1431 H**

**UPAYA KEPALA SEKOLAH MENINGKATKAN KINERJA
URU DI MTs PONDOK PESANTREN I'AANATUTH
THALIBIIN DESA PERAWANG BARAT
KECAMATAN TUALANG
KABUPATEN SIAK**

Skripsi

Diajukan untuk memperoleh Gelar

Sarjana Pendidikan Islam

(S.Pd.I)



Oleh

PATONAH

NIM. 10613003291

**JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2010 M/1431 H**

ABSTRAK

PATONAH (2010) : Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Kinerja Guru di Mts Pondok Pesantren I'aanatuth Thalibiin Desa Perawang Barat kecamatan Tualang Kabupaten Siak.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Pondok Pesantren I'aanatuth Thalibiin Desa Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak dan faktor-faktor yang mempengaruhi Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Kinerja Guru di Mts Pondok Pesantren I'aanatuth Thalibiin Desa Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.

Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah di MTs Pondok Pesantren I'aanatuth Thalibiin Desa Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak dan subjek responden penelitian adalah seluruh tenaga pengajar yang berada di Mts I'aanatuth Thalibiin Perawang Barat. Sedangkan objeknya adalah "Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan kinerja Guru di MTs I'aanatuth Thalibiin Perawang Barat". Populasi dari penelitian ini adalah berjumlah 17 orang dan penelitian ini tidak menggunakan sampel karena kecilnya jumlah populasi.

Teknik pengumpulan dalam penyaringan data dilakukan dengan cara wawancara kepada kepala sekolah untuk memperoleh data tentang upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, angket sebagai responden silang dan observasi untuk mengambil data yang diperlukan.

Analisa data yang digunakan adalah data deskriptif kualitatif yang menunjukkan bahwa data Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Kinerja Guru di MTs I'aanatuth Thalibiin Perawang Barat dapat dikategorikan "Cukup Optimal" yaitu dengan persentase 66,7 % yang terdapat pada rentang 56%- 75 %. Cukup Optimalnya upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru di MTs I'aanatuth Thalibiin Perawang Barat dipengaruhi oleh faktor-faktor: (1) Lamanya pengalaman menjabat sebagai kepala sekolah sejak dari berdiri sekolah dan mulai melakukan proses belajar mengajar sampai sekarang masih menjabat kepala sekolah di MTs I'aanatuth Thalibiin.(2) Latar belakang pendidikan kepala sekolah adalah S1 Fakultas Tarbiyah di IAIN Sultan Syarif Qasim Pekanbaru yang sekarang berubah nama menjadi UIN SUSKA RIAU Pekanbaru".(3) Kepala sekolah dalam setiap melaksanakan kegiatan selalu di dukung oleh dana walaupun minin tetapi pengelolanya cukup baik.(4) Dari guru itu sendiri yaitu walaupun tidak semua guru yang berasal dari latar belakang pendidikan keguruan namun semangat kerja dan selalu bersedia menerima arahan dan bimbingan dari kepala sekolah untuk meningkatkan pengajaran.

ABSTRACT

PATONAH, (2010): The Effort of Headmaster in Growing Teacher's Performance at Junior High School of I'aanatuth Thalibiin Boarding School in the Village of West Perawang District of Tualang Siak Regency

This study is a qualitative descriptive research. The purpose of this study is to know The effort of Headmaster in growing Teachers Performance at Junior High School of I'aantuth Thalibiin Boarding School in The Village of West Perawang District of Tualang Siak Regency.

The Research Subject is the Headmaster of Religious Junior High School Boarding School I'aanatuth Thalibiin West Perawang Village Tualang Subregion Siak Regency and The Research Respondent Subject is the whole Teachers of Junior High School of I'aanatuth Thalibiin Boarding School in the Village of West Perawang. Mean while the object of the research is The effort of headmaster in growing teachers Performance at Junior High School of I'aantuth Thalibiin Boarding school in The Village of West Perawang. The population of the research is 17 people and there is no sample because of the small amount of population.

Data Collection Technique is by doing observation; direct monitoring on the research object, questionnaire and interview. The effort of headmaster in growing teachers Performance at Junior High School of I'aantuth Thalibiin Boarding school in The Village of West Perawang and the interview which is done toward The effort of headmaster in growing teachers Performance at Junior High School of I'aantuth Thalibiin Boarding school in The Village of West Perawang.

The data were analyzed by using descriptive qualitative percentages of The Effort of Headmaster in Growing Teacher's Performance at Junior High School of I'aanatuth Thalibiin Boarding School in the Village of West Perawang that is categorized as "Optimal Enough" with the percentages 66,7% in 56% - 75% range. The are some dominant factors that influence the effort of headmaster in growing teachers Performance at Junior High School of I'aantuth Thalibiin Boarding school in The Village of West Perawang They are: (1) The long experience the headmaster at that Junioar High School I'aantuth Thalibiin since the School buid with the good of teaching and learning process until now. (2) Based on headmasters background knowledge which bachelor degree of Tarbiyah and Teacher Faculty of State Islamic university Riau. (3) Headmaster always supports each School activity as probably he can. (4) Based on Teachers background knowledge, some where are not graduated from teachers traning faculty, it does not discrease their spirit to always accept all Haedmasters supervision for increasing strategy.

ملخص

فطنة (2010) : جهد رئيس المدرسة لترقية الأنشطة المدرسين بمدرسة المطواسطة معهد إعانة الطالبين بيراونج سيك

هذا البحث هو البحث دراسة وصفية كفية، أما الأهداف لمعرفة جهد رئيس المدرسة لترقية الأنشطة المدرسين بمدرسة المطواسطة المعهد إعانة الطالبين بيراونج سيك و العوامل التي تؤثره.

مبحوث البحث هي رئيس المدرسة و المدرسين بمدرسة المطواسطة المعهد إعانة الطالبين بيراونج سيك أما الموضوع هو جهد رئيس المدرسة لترقية الأنشطة المدرسين بمدرسة المطواسطة المعهد إعانة الطالبين بيراونج سيك. وجماعة هذا البحث هو المدرس عدده 17 فردا. لاتستخدم كاتبة عينة لأن عدده قليل.

طريقة الجمع البيانات بالمقابلة مع رئيس المدرسة لمعرفة جهد رئيس المدرسة لترقية الأنشطة المدرسين و العوامل التي تؤثره. و يستخدم الإستبيان و المراقبة ليأخذ البيانات مهمة.

في تحليل البيانات يستخدم البيانات وصفية كفية التي تدل على أن جهد رئيس المدرسة لترقية الأنشطة المدرسين "كافية" حوالي 66,7% في طبقة 56% - 75%. هذا الجهد كافية لأن عامل من العوامل تالي: (1) قديم المدرس كرئيس المدرسة من بني المدرسة حتى الان. (2) متخرج رئيس المدرسة من الجامعة الإسلامية الحكومية سلطان شريف قاسم كلية التربية و التعليم. (3) قام رئيس المدرسة أعمال يدفع من أموال القليل بل يتم المدير بجيد. (4) من نفس المدرسين أنهم سحاعة و مستعدون الإرشد من رئيس المدرسة لترقية التعليم.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN

PENGESAHAN

PENGHARGAAN..... i

ABSTRAK iv

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL vi

BAB. 1 PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang 1
- B. Penegasan Istilah 8
- C. Permasalahan 9
- D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 11

BAB. II KAJIAN TEORI

- A. Konsep Teoretis 12
- B. Penelitian yang Relevan 24
- C. Konsep Operasional 26

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Waktu dan Tempat Penelitian 28
- B. Objek dan Subjek Penelitian 28
- C. Populasi dan Sampel 29
- D. Teknik Pengumpulan Data 29
- E. Teknik Analisa Data 30

BAB. IV PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

- A. Deskripsi Lokasi Penelitian 32
- B. Penyajian Data 38
- C. Analisa Data 47

BAB. V PENUTUP

- A. Kesimpulan 53
- B. Saran 54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejalan dengan upaya untuk meningkatkan suasana kerja yang lebih baik, di dalam suatu lembaga pendidikan berupa sekolah yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah maka kepala sekolah harus meningkatkan fungsi dan tugasnya dalam lembaga sekolah. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antar guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.¹

Sekolah harus dinamis dan kreatif dalam melaksanakan perannya untuk mengupayakan dan meningkatkan pendidikan. Hal ini dapat dilaksanakan jika sekolah dengan berbagai keragaman itu diberikan kepercayaan untuk mengatur dan mengurus dirinya sendiri sesuai dengan kondisi lingkungan dan kebutuhan anak didik. Salah satu upaya yang sudah dan sedang dilakukan, yaitu berkaitan dengan faktor guru, lahirnya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pada dasarnya merupakan kebijakan pemerintah yang di dalamnya memuat upaya pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia. Pendidikan merupakan upaya manusia untuk membina kepribadian sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan dalam perkembangan pendidikan atau paedagogie berarti bimbingan atau

¹Wahjosumijo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: 2005, PT Raja Grafindo Persada, Hlm. 83

pertolongan yang diberikan dengan sengaja oleh orang dewasa agar anak menjadi dewasa.²

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.³ Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa tentang penting pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya evaluasi dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Kepala sekolah suatu lembaga pendidikan bertanggung jawab atas kelangsungan proses pendidikan dan pengajaran di sekolah. Dengan kata lain, kelancaran proses pendidikan dan pengajaran sangat tergantung kepada kepala sekolah itu sendiri.

Kinerja guru akan meningkat seiring adanya kondisi hubungan dan komunikasi yang sehat di antara komponen sekolah sebab dengan pola hubungan dan komunikasi yang lancar dan baik mendorong pribadi seseorang untuk melakukan tugas dengan baik.

Terbinanya hubungan dan komunikasi di dalam lingkungan sekolah memungkinkan guru dapat mengembangkan kreativitasnya sebab ada jalan

²Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, Jakarta: 2005, Raja Grafindo Persada, Hlm.1

³E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004, Hlm. 4

untuk terjadinya interaksi dan ada respon balik dari komponen lain di sekolah atas kreativitas dan inovasi tersebut, hal ini menjadi motor penggerak bagi guru untuk terus meningkatkan daya inovasi dan kreativitasnya yang bukan saja inovasi dalam tugas utamanya tetapi bisa saja muncul inovasi dalam tugas yang lain yang diamanatkan sekolah. Ini berarti bahwa pembinaan hubungan dan komunikasi yang baik di antara komponen dalam sekolah menjadi suatu keharusan dalam menunjang peningkatan kinerja guru. Untuk itu semakin baik pembinaan hubungan dan komunikasi dibina maka respon yang muncul semakin baik pula yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja.

Dengan demikian, kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Berdasarkan kenyataan di atas, jelaslah bahwa kepala sekolah harus berupaya untuk meningkatkan kinerja guru agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja

guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Tindakan yang benar dalam meningkatkan kinerja guru akan dapat menyalurkan dorongan serta pemenuhan kebutuhan para guru, sehingga tindakan-tindakan yang merugikan dalam proses belajar mengajar tidak terjadi, dalam hal ini:

Mulyasa: Mengatakan keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.⁴

Kepala sekolah sebagai supervisor juga merangkap tugas sebagai motivator mempunyai tanggung jawab yang sangat berat dalam memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja guru sesuai kutipan; Kepala sekolah sebagai supervisor hendaknya dia pandai meneliti dan menentukan syarat-syarat mana aja yang diperlukan bagi kemajuan sekolah sehingga semua tujuan dapat tercapai.

⁴*Ibid.*, Hlm. 25

Menurut fenomena sekarang ini tentang kinerja kepala sekolah yang dikatakan baik dalam sebuah sekolah atau kualitas dapat dilihat dari upaya yang dilakukan dalam kerjanya, yakni bagaimana ia melakukan pekerjaan atau untuk kerjanya, dalam hal ini kinerja dapat ditinjau berdasarkan tingkatnya atau tolak ukur masing-masing dapat dilihat dari kerja tenaga pendidik.⁵

Dalam hal ini Joni dan Mertodiharjo dalam buku Martinis Yamin yang berjudul “*Standarisasi Kinerja Guru*” menguraikan beberapa komponeen yaitu:

1. Menguasai bahan (Bahan pelajaran, bahan pendalaman/ aplikasi bidang studi)
2. Mengelola pembelajaran (Merumuskan tujuan pembelajaran, menguasai dan dapat menggunakan metode pembelajaran, memilih dan menyusun progam pembelajaran, melaksanakan pembelajran, mengenal kemampuan peserta didik, merencanakan dan melaksanakan pembeljaran remedial)
3. Mengelola kelas (mengatur iklim pembelajaran yang serasi, mengatur tata ruang kelas untuk pembelajran)
4. Menggunakan media atau sumber (membuat alat-alat Bantu untuk pembelajaran, menggunakan perpustakaan untuk pembelajaran)
5. Menguasai landasan kependidikan
6. Mengelola interaksi pembelajaran.
7. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.⁶

Menurut Castetter dalam Mulyasa ada empat kriteria kinerja yaitu:

1. Karakteristik individu
2. Proses
3. Hasil, dan
4. Kombinasi antara karakter, proses, dan hasil.⁷

⁵*Ibid.*, Hlm. 137-138

⁶ Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: GP. Press, 2010, Hlm.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru. Menurut Pidarta bahwa moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan melainkan sebagai sesuatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya. Hal ini dipertegas oleh Munandar yang mengatakan bahwa kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi individu.⁸

Kepala sekolah MTs Pondok Pesantren I'aaanath Thalibiin Perawang Sesuai dengan hal ini kepala sekolah MTs Ponpes I'aaanath Thalibiin Perawang Kabupaten Siak sudah berusaha untuk menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah, agar kinerja guru dapat ditingkatkan sesuai dengan yang diharapkan, namun upaya yang dilakukan kepala sekolah MTs I'aaanath Thalibiin Perawang Kabupaten Siak belum sesuai dengan yang diharapkan.

⁷<http://mukhlisin.files.wordpress.com/2010/01/skripsi-manajemen-pemberian-insentif.pdf>,
⁸ *Ibid.*

Dengan demikian, seorang kepala sekolah harus menyadari bahwa para guru untuk melakukan suatu tindakan harus mempunyai tujuan. Apabila dikaitkan dengan kepala sekolah MTs Pondok Pesantren I'aaanath Thalibiin, ia harus mengetahui dorongan-dorongan dan kebutuhan para guru serta kondisi yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja guru di sekolahnya. Maka ia perlu memikirkan tindakan-tindakan apa aja yang mesti dilakukan untuk memberikan dorongan-dorongan dalam proses belajar mengajar dan untuk memenuhi kebutuhan para guru.

Berdasarkan studi pendahuluan penulis di lapangan penulis menemukan gejala-gejala sebagai berikut:

1. Guru mengajar dengan metode yang tidak bervariasi atau monoton.
2. Adanya sebagian guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya
3. Guru kurang bersemangat dalam melaksanakan pembelajaran dan kurang memperhatikan pengelolaan kelas.
4. Guru kurang mendapat perhatian dalam menyusun dan mengembangkan sumber-sumber untuk meningkatkan pengelolaan pembelajaran.

Berdasarkan gejala-gejala di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: ***“Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren I'aaanath Thalibiin Desa Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak”***.

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalah fahaman terhadap judul penelitian, maka penulis perlu menjelaskan istilah yang digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda yaitu:

1. Upaya adalah akal, usaha, dan ikhtiar.⁹ Dalam hal ini yaitu usaha kepala sekolah.
2. Kepala Sekolah adalah kata “kepala” diartikan ketua atau pimpinan dalam organisasi atau sebuah lembaga, sedangkan “sekolah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran¹⁰
3. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹¹ Kata “kinerja” dalam bahasa Indonesia adalah terjemahan dari kata dalam bahasa Inggris “performance” yang berarti pekerjaan, perbuatan, penampilan, dan pertunjukan. Sedangkan kinerja dalam ilmu administrasi atau ilmu manajemen memiliki pengertian yang hampir sama. Krikpatrick dan Nixon dalam buku Syaiful Sagala mengartikan kinerja adalah sebagai ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (direncanakan) sebelumnya.¹²

⁹ Hadisyuaep, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Solo: Sendang Ilmu, tt, Hlm. 444

¹⁰ Wahjosmidjo. *Op. Cit.*, Hlm. 83

¹¹ A.A Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, Hlm. 9

¹² Syaiful Sagala. *Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.*, Bandung: ALFABETA, 2009, Hlm. 179

4. Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik.¹³ Guru juga merupakan pendidikan profesional, karenanya secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpicul di pundak para orang tua.¹⁴ Guru juga dapat diartikan orang yang berpengalaman dalam bidang profesinya. Dengan keilmuan yang dimilikinya, dia dapat menjadikan anak didik menjadi orang yang cerdas.¹⁵

C. Permasalahan

1. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan gejala-gejala di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

- a. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru?
- c. Langkah-langkah apa yang harus dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?
- d. Bagaimana kerja sama kepala sekolah dengan semua pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru?
- e. Apakah faktor-faktor yang mendukung kinerja guru?

¹³Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik*, Jakarta: 2005, Rineka Cipta, Hlm. 31

¹⁴Zakiah Drajat, dkk, *Ilmu Pendidikan Islam*, Bumi Aksara, Jakarta: 2004, hlm, 39

¹⁵Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zein, *Strategi Belajar mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, Hlm.112

2. Batasan masalah

Banyaknya persoalan-persoalan yang mengitari kajian ini, seperti yang dikemukakan dalam identifikasi di atas, maka penulis menfokuskan pada:

- a. Upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru di MTs Pondok Pesantren I'aaatuth Thalibiin Desa Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.
- b. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru di MTs I'aaatuth Thalibiin Desa Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak

3. Rumusan masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, selanjutnya permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru di MTs I'aaatuth Thalibiin Desa Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak?
- b. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru di MTs I'aaatuth Thalibiin Desa Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru di MTs I'aanatuth Thalibiin Desa Perawang Barat Kecamatan Tualang kabupaten Siak.
- b. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru di MTs I'aanatuth Thalibiin Desa Perawang Barat kecamatan Tualang Kabupaten Siak.

2. Kegunaan penelitian

- a. Bagi Kepala sekolah Sebagai informasi dan masukan untuk dapat meningkatkan kinerja guru di MTs I'aantuth Thalibiin Perawang Kabupaten Siak agar semakin baik.
- b. Bagi Guru sebagai informasi agar meningkatkan kinerjanya dalam proses pencapaian tujuan lembaga pendidikan.
- c. Bagi Penulis sebagai pengembangan wawasan khususnya dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam.
- d. Bagi Fakultas sebagai pengembangan dan memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang pendidikan, terutama dalam bidang kepemimpinan pendidikan
- e. Secara Akademis untuk memenuhi persyaratan strata 1 di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Kependidikan Islam Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Suska Riau.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konsep Teoretis

Sebagai landasan berpijak dalam penelitian ini, maka diperlukan kerangka teoretis yang berhubungan dengan masalah upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru di MTs I'aantuth Thalibiin Perawang Kabupaten Siak.

Kepala sekolah sebagai motor penggerak terhadap semua yang ada di bawah kendalinya untuk dapat saling bekerja sama untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, baik buruknya organisasi sering kali sebagian besar tergantung ada faktor pemimpin. Berbagai riset juga telah membuktikan bahwa faktor pemimpin memegang peranan penting dalam pengembangan organisasi. Faktor pemimpin yang sangat penting adalah karakter dari orang yang menjadi pemimpin tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Covey dalam Muhaimin bahwa 90 persen dari semua kegagalan pemimpin adalah kegagalan pada karakter.¹

Secara definisi, kepemimpinan memiliki berbagai perbedaan pada berbagai hal, namun demikian yang pasti ada dari definisi kepemimpinan adalah adanya proses dalam kepemimpinan untuk memberikan pengaruh secara sosial kepada orang lain, sehingga orang tersebut menjalankan suatu proses sebagaimana diinginkan oleh pemimpin.

¹ Muhaimin,dkk, *Manajemen Pendidikan*, 2009, Jakarta: Kencana Pranada Media Group, Hlm.29

1. Upaya

Upaya memiliki arti usaha, daya, ikhtiar, cara, akal (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar) ²

Jadi, Istilah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah upaya kepala sekolah itu sendiri meningkatkan kinerja guru sebagai pendidik khususnya di MTs I'aaanathuth Thalibiin Desa Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidikan dan prestasi belajar peserta didik dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a. Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru. Kepala sekolah juga harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar kejenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- b. Kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka, yang akan bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya.
- c. Menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai

²Daryanto.S.S, *Kamu Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: 1998, Apollo, Hlm. 589

waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.

2. Kepala Sekolah

Kepala Sekolah adalah kata “kepala” diartikan ketua atau pimpinan dalam organisasi atau sebuah lembaga, sedangkan “Sekolah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian, secara sederhana kepala sekolah dapat definisikan sebagai “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi dan murid yang menerima.”³

Kata “Memimpin” dari rumusan tersebut mengandung makna luas, yaitu kemampuan untuk menggerakkan sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat di dayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jadi, kepala sekolah itu juga dapat dikatakan sebagai pendidik di sekolah tetapi diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah yang bertugas melaksanakan administrasi dan pengawasan. Sebagai mana yang tercantum dalam UU Sisdiknas nomor 20 Tahun 2003 dalam pasal 39 ayat 1: Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan,

³ Wahjosumijo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: 2005, PT Raja Grafindo Persada, Hlm. 83

pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.⁴

Adapun tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai kepala sekolah, kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan karena kepala sekolah sebagai motor penggerak untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah itu.

Dengan demikian, kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 Tahun 1990 bahwa “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”⁵

Menurut Stoner dalam buku Wahjosumidjo ada delapan fungsi seorang manajer (kepala sekolah sebagai manajer) yang perlu dilaksanakan dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan yaitu:⁶

- a. Bekerja dengan dan melalui orang lain
- b. Bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan

⁴Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 tahun 2003, Bandung: Fokusmedia, 2006, Hlm. 21

⁵E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005, Hlm. 25

⁶Wahjosumidjo, *Op.*, Cit., Hlm. 96-97

- c. Dengan waktu dan sumber yang terbatas mampu menghadapi persoalan
- d. Berfikir secara realistik dan konseptual
- e. Sebagai juru penengah
- f. Adalah seorang politisi
- g. Sebagai Seorang diplomat
- h. Pengambil keputusan yang sulit.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin juga harus mampu:

- a. Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf, dan siswa dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.
- b. Memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf, dan siswa serta memberikan dorongan untuk memacu dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.⁷

3. Kinerja guru

Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja. Walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip tampaknya sejalan mengenai proses pencapaian hasil.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja

⁷*Ibid.*, Hlm. 105

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Lebih lanjut beliau mengungkapkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan sesuatu pekerjaan, sehingga terlihat prestasi pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Guru yang dimaksud adalah orang yang pekerjaannya sebagai pengajar di sekolah. tugas guru dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu:⁹

- a. Tugas dalam bidang profesi; guru merupakan suatu keahlian yang memerlukan keahlian khusus, jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh orang yang tidak memiliki kapabelitas di bidang pendidikan. Tugas guru sebagai profesi meliputi aspek mendidik yaitu meneruskan dan mengembangkan keterampilan siswa dan melatih.
- b. Tugas kemanusiaan; tugas guru dalam bidang kemanusiaan adalah menjadikan dirinya sebagai orang tua dari siswanya, pelajaran apapun yang diberikan hendaknya dapat dijadikan motivasi bagi siswa dalam belajar. Bila seorang guru tidak tertarik dalam penampilannya sudah tidak

⁸A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung, Refika Aditama, Hlm. 9

⁹M. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya, Hlm.16

menarik, maka kegagalan pertama adalah tidak dapat menanamkan benih pengajaran itu kepada siswa.

- c. Tugas dalam masyarakat; Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang terhormat di lingkungannya, karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Ini berarti bahwa guru berkewajiban mencerdaskan bangsa menuju kepada pembentukan manusia seutuhnya.

Tugas guru sebagai pendidik dan pengajar dimaksudkan untuk membantu orang tua dalam memenuhi kebutuhan untuk memberi bekal pada anak-anak agar memperoleh kehidupan yang layak setelah mencapai kedewasaannya kelak. Kemudian guru seharusnya dapat menjalankan fungsinya, diantaranya mengajar (*teaching*) yaitu memindahkan ilmu pengetahuan, pelatihan (*training*) yaitu membimbing keterampilan tertentu dan *coaching* yaitu memberdayakan potensi individu dari masing-masing siswa yang menjadi anak didiknya.

Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja guru untuk meraih prestasi antara lain ditentukan oleh kemampuan dan usaha. Prestasi kerja guru dapat dilihat dari seberapa jauh guru tersebut telah menyelesaikan tugasnya dalam mengajar dibandingkan dengan standar-standar pekerjaan. Kemudian kinerja guru dapat diartikan pula sebagai suatu pencapaian tujuan dari guru itu sendiri maupun tujuan pendidikan dan pengajaran dari sekolah di tempat guru tersebut mengajar.

Menurut Arifin dalam buku Ramayulis merumuskan pengertian mengajar sebagai suatu kegiatan penyampaian bahan pelajaran kepada pelajar agar dapat

menerima, menanggapi, menguasai, dan mengembangkan bahan pelajaran. Mengajar mengandung tujuan agar pelajar dapat memperoleh pengetahuan yang kemudian dapat mengembangkan dengan pengembangan pengetahuan itu pelajar mengalami perubahan tingkah laku.¹⁰

Alvin H. Howard dalam Slameto memberikan definisi: Mengajar adalah suatu aktifitas untuk mencoba menolong, membimbing seseorang untuk mendapatkan mengubah atau mengembangkan *skill, attitude, ideals* (cita-cita) *appreciation* (penghargaan) dan *knowledge*.¹¹ Mengajar adalah kegiatan membimbing seseorang dengan memberikan pelajaran. Berupa pengetahuan, pengembangan keahlian memperbaiki tingkah laku.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja seseorang yang diwujudkan dalam tingkah laku yang ditampilkan. Apresiasi pemahaman serta kemampuan bertingkah laku sesuai harapan dapat diidentifikasi sebagai faktor kerja, kemampuan kerja yang tinggi atau rendah dapat terlihat dari apa yang telah dicapai dan prestasi yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan kinerja guru dalam skripsi ini adalah sebagai keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu, meliputi aspek: kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan metode, menguasai bahan pelajaran

¹⁰Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta, Kalam mulia, 2002, Hlm. 29

¹¹ Slameto. *Belajar Mengajar dan Factor-faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta, 2003, PT Rineka Cipta., Hlm. 32

dan menggunakan sumber belajar, bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar, kedisiplinan dalam mengajar dan lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, melaksanakan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif, dalam membimbing siswa, mampu berfikir sistematis tentang apa yang akan dilakukannya, dan pemahaman dalam administrasi pengajaran.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor Kemampuan (Ability)

Faktor psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasinya akan bersikap negative(kontra) terhadap situasinya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja

yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja yang rendah, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan kepemimpinan kerja, dan kondisis kerja.¹²

Menurut Henry Simamora dalam buku Anwar Prabu Mangku Negara, kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

a. Faktor individual yang terdiri dari:

- 1) kemampuan dan keahlian
- 2) latar belakang
- 3) demografi

b. Faktor psikologis yang terdiri dari:

- 1) persepsi
- 2) attitude
- 3) personality
- 4) pembelajaran
- 5) motivasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari:

- 1) sumber daya
- 2) kepemimpinan
- 3) penghargaan
- 4) struktur
- 5) job design.¹³

¹²A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.*, Cit., Hlm. 14

¹³*Ibid.*

4. Upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Upaya yang harus dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru antara lain:

- a. Kepala sekolah harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga akademik.
- b. Kepala sekolah menempatkan atau memberikan pekerjaan atau tugas guru sesuai dengan bidang keahliannya.¹⁴
- c. Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru. Kepala sekolah juga harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar kejenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- d. Kepala sekolah mengoptimalkan fungsi dan peran kegiatan dalam bentuk PKG (Pusat Kegiatan Guru), KKG (Kelompok Kerja Guru), dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang memungkinkan para guru untuk

¹⁴Pidarta, 1997, *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, Jakarta: PT.Bina Rineka Cipta, Hlm. 27

berbagi pengalaman dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi dalam kegiatan mengajarnya.¹⁵

Hal tersebut diperkuat pendapat Pidarta dalam Mulyasa bahwa kepala sekolah untuk mengembangkan atau membina profesi para guru antara lain:

- a. Belajar lebih lanjut.
- b. Kepala sekolah Menghimbau dan ikut mengusahakan sarana dan fasilitas sanggar-sanggar seperti Sanggar Pemantapan Kerja Guru.
- c. Kepala sekolah ikut mencarikan jalan agar guru-guru mendapatkan kesempatan lebih besar mengikuti panataran-penataran pendidikan.
- d. Ikut memperluas kesempatan agar guru-guru dapat mengikuti seminar-seminar pendidikan yang sesuai dengan minat dan bidang studi yang dipegang dalam usaha mengembangkan profesinya.
- e. Mengadakan diskusi-diskusi ilmiah secara berkala di sekolah.
- f. Mengembangkan cara belajar berkelompok untuk guru-guru sebidang studi.¹⁶

Balai Pengembangan Produktifitas Daerah, mengemukakan enam faktor utama yang menentukan produktifitas tenaga kerja yakni:

¹⁵Muhklisin, *Profesional Guru Menyongsong Masa Depan*, Di Akses 31/03/2010, Hlm. 43-

¹⁶ [Httpfiles.wordpress.com/2010/01/skripsi-manajemen-pemberian-insentif.pdf.pdf](http://files.wordpress.com/2010/01/skripsi-manajemen-pemberian-insentif.pdf.pdf).

- a. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shif work*), dapat menerima tambahan tugas, dan bekerja dalam satu tim.
- b. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dan manajemen dan supervisi serta keterampilan.
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan kepala sekolah yang tercermin dalam usaha bersama antara kepala sekolah dengan guru untuk meningkatkan kinerja melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*)
- d. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem ngajar untuk mencapai peningkatan kinerja.
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Tingkat penghasilan yang memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.¹⁷

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dilakukan dengan maksud untuk menghindari kesamaan penelitian. Di samping itu untuk menunjukkan keaslian penelitian, bahwa topik ini belum pernah diteliti oleh penelitian dalam konteks yang sama. Selain itu dengan mengenal peneliti terdahulu, maka sangat membantu peneliti dalam memilih dan menetapkan desain penelitian yang sesuai, karena peneliti

¹⁷ *Ibid.*

telah memperoleh gambaran dan perbandingan dari desain-desain yang telah dilakukan.

1. Supiyah, Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau pada Tahun 2006 meneliti tentang Aktivitas kepala sekolah dalam memotivasi semangat kerja para guru di MTs An-Nur Bagan Batu Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir. Dengan hasil penelitiannya dikatakan “Cukup Aktif” dengan prosentase 58,3% yang terdapat pada rentang nilai 56-75%.
2. Bakri, Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau pada Tahun 2008 meneliti tentang Pembinaan profesi guru SD Negeri Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragirihilir yang dalam skripsinya mengatakan “Kurang Optimal” dengan prosentase 67% berada pada rentang 56-75%.
3. Samsimar, Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau pada Tahun 2008 meneliti tentang Pengawasan kepala sekolah terhadap kedisiplinan kerja guru di MTs Sungai Tonang Kecamatan Kampar. Hasil penelitian dikatakan “Kurang Baik” dengan prosentase 75% berada pada rentang 56-75%.

Dari penelitian yang dilakukan Supiyah, dapat diketahui bahwa ia meneliti aktivitas kepala sekolah dalam memotivasi semangat kerja para guru lebih menekankan pada aktivitas kepala sekolah, Bakri menekankan pada pembinaan profesi guru, begitu juga dengan Samsimar menekankan pada pengawasan kepala sekolah terhadap kedisiplinan kerja guru dan penulis sendiri menekankan pada upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru.

Dengan demikian dapat penulis tegaskan bahwa penelitian dengan judul Upaya Kepala Meningkatkan Kinerja Guru di MTs I'natut Thalibin Desa Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak belum pernah diteliti oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

C. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah konsep yang digunakan dalam rangka memberikan batasan terhadap konsep prioritas. Konsep operasional sangat diperlukan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam penelitian. Yang menjadi fokus penelitian ini adalah upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru.

Untuk memperoleh data-data di lapangan guna menjawab permasalahan tersebut, penulis perlu memberikan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kepala sekolah mengikutsertakan guru-guru untuk mengikuti penataran
2. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan
3. Kepala sekolah mendatangkan narasumber untuk memberikan pelajaran khusus terhadap guru seperti keterampilan dalam mengajar, menggunakan metode atau strategi dan menggunakan media.
4. Kepala sekolah memprioritaskan disiplin kerja guru.
5. Kepala sekolah memberikan *reward* kepada guru teladan atau berprestasi.

6. Kepala sekolah memberikan sanksi kepada guru yang tidak dipislin dalam mengajar.
7. Kepala sekolah menganjurkan guru untuk mengikuti kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dan musyawrah guru mata pelajaran (MGMP)
8. Kepala sekolah mengadakan diskusi-diskusi ilmiah.
9. Kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap tugas-tugas guru.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru di MTs I'aanatuth Thalibiin Desa perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak, penelitiannya penulis arahkan kepada faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor latar belakang pendidikan.
2. Faktor pengalaman.
3. Faktor dana.
4. Faktor dari guru itu sendiri.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian yang dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren I'aaanathuth Thalibiin Desa Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak. Waktu pelaksanaan penelitian ini dibagi menjadi beberapa tahap, yaitu tahap pertama adalah tahap permulaan sudah dimulai sejak bulan November 2009, sementara penelitian pengambilan data dimulai sejak bulan Mei - Agustus yang diawali dengan survey atau observasi kelapangan untuk mencari informasi awal dan mengkonfirmasi layak tidaknya masalah tersebut untuk diteliti. Tahap ini dilanjutkan dengan penyusunan proposal penelitian, seminar proposal dan perbaikan, penelitian, pengolahan data, sampai dengan penyusunan skripsi.

B. Subjek dan Objek penelitian

Sebagai subjek penelitian ini adalah kepala sekolah MTs I'aaanathuth Thalibiin Desa Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak dan sebagai responden dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar yang berada di MTs I'aaanathuth Thalibiin Desa Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak. Sedangkan sebagai objek penelitian adalah upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru di MTs Pondok pesantren I'aaanathuth Thalibiin Desa Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.

C. Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah kepala sekolah. Kecilnya jumlah populasi dalam penelitian ini, maka penulis tidak mengambil sampel tetapi subyek secara keseluruhan sebagai sumber data dan informasi maka penelitian ini dikatakan penelitian populasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Teknik ini penulis gunakan untuk memperoleh data tentang upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru di MTs I'aantuth Thalibiin. Penulis mengadakan komunikasi langsung atau wawancara kepada subjek penelitian yakni kepala sekolah. Sebelum melaksanakan wawancara penulis mempersiapkan instrument wawancara yang disebut pedoman wawancara, pedoman ini berisi sejumlah pertanyaan yang meminta untuk dijawab atau direspon oleh kepala sekolah.

2. Angket

Teknik ini penulis gunakan sebagai data pendukung yang disebut juga dengan responden silang. Penulis menyebarkan angket kepada guru-guru yang berjumlah 17 orang.

3. Observasi

Teknik ini penulis gunakan ketika melakukan studi pendahuluan dan untuk memperoleh data-data yang diperlukan seperti keadaan guru dan keadaan siswa pada grafik sekolah, dan lain-lain.

4. Dokumentasi

Teknik ini penulis gunakan untuk mendapatkan data dari sejumlah dokumen-dokumen yang ada di sekolah yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian dan data-data pendukung seperti sejarah berdirinya sekolah, visi, misi, jumlah sarana prasarana dan lain-lain.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan adalah menggunakan analisis deskriptif kualitatif dengan prosentase.¹ Caranya adalah apabila semua data telah terkumpul, lalu diklasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu data yang bersifat kualitatif yang dinyatakan bukan dalam angka atau digambarkan dengan kata-kata atau kalimat,

¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, PT. Rineka Cipata, 2006, Hlm. 239

sedangkan data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka.

Dengan menggunakan rumus.

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Ket : P = Persentase

F = Frekuensi

N = Total Jumlah. ²

Secara kuantitatif, maksimal atau tidak maksimalnya upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru ditentukan dari persentase hasil penelitian dengan klasifikasi sebagai berikut:

1. Apabila persentasenya berkisar antara 76% sampai dengan 100% maka disimpulkan upaya kepala sekolah tergolong optimal.
2. Apabila persentasenya berkisar antara 51% sampai dengan 75% maka disimpulkan upaya kepala sekolah tergolong cukup optimal.
3. Apabila persentasenya berkisar 26% sampai dengan 50% maka disimpulkan upaya kepala sekolah tergolong kurang optimal.
4. Apabila persentasenya berkisar 0% sampai dengan 25% maka disimpulkan upaya kepala sekolah tergolong tidak optimal.

² Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, 2007, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Hlm. 43

BAB IV

PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Sekolah

Sejak Indonesia merdeka pendidikan selalu diarahkan kepada pembangunan manusia seutuhnya untuk mempersiapkan sebagai manusia yang mampu mencapai masyarakat adil dan makmur yang berlandaskan pancasila dan UUD 1945. Untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur, pemerintah telah berupaya dengan berbagai macam upaya antara lain dengan pendidikan. Salah satu sekolah yang menyelenggarakan pendidikan nasional dalam rangka mencerdas anak bangsa dan membentuk manusia yang berakhlak mulia adalah MTs Pondok Pesantren I'aanatuth Thalibiin yang didirikan pada tanggal 5 September 1994, awalnya MTs I'aanatuth Thalibiin ini melakukan aktivitas belajar mengajar pada tahun 1994-1996 dengan semua sarana prasarana berstatus pinjaman dari pemuka masyarakat setempat yaitu gedung Madrasah Awaliyah Al-Islamiyah yang berjarak jauh dari lokasi yang ada sekarang demikian juga dengan sarana ibadah dan kegiatan ekstra lain seperti masjid. Namun masyarakat setempat berusaha untuk mengadakan gedung pendidikan dan pengelola menerima sebidang tanah yang berstatus wakaf pada tahun 1996 dan sarana yang lain belum terwujud sampai pada tahun 2002 - 2003, Sebagai kepala sekolahnya adalah Drs. Syarkawi Idrus

sampai sekarang beliau masih menjadi kepala sekolah di MTs Pondok Pesatren I'aanatuth Thalibiin Desa Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.

2. Visi dan Misi MTs Pondok Pesatren I'aanatuth Thalibiin

a. Visi Pondok Pesantren

- 1) Membentuk generasi yang beriman dan bertaqwa
- 2) Mewujudkan cikal bakal Intelektual Islami
- 3) Mewujudkan generasi yang mandiri dan inovatif dalam kehidupan islam
- 4) Mewujudkan generasi pengemban Islam

b. Misi Pondok Pesantren

- 1) Menciptakan pendidikan yang bernuansa Islam
- 2) Memotivasi kesadaran terhadap pengamalan Islam
- 3) Memberikan kemampuan terhadap standar-standar Islam
- 4) Memberikan pendidikan dari sumber-sumber standar Islam
- 5) Memotivasi tentang kepentingan ukhwh Islamiyah
- 6) Memupuk dan mengembangkan pertumbuhan insviransi Islam

3. Keadaan Kepala Sekolah, Guru dan Siswa MTs Pondok Pesantren I'aaanathuth Thalibiin

a. Keadaan Kepala Sekolah

Sejak MTs I'aaanathuth Thalibiin dipimpin oleh seorang Kepala Sekolah yang bernama Drs. Syarkawi Idrus. Lahir di Balai Jering Air Tiris, 30 September 1964 memiliki seorang istri bernama Salwati dan 5 orang anak yaitu 1 putri dan 4 orang putra, pekerjaan tetapnya sebagai kepala sekolah, alamat tempat tinggal kepala sekolah di Jl. Pesantren kilo 7,5 tepatnya berhadapan dengan Pondok Pesantren I'aaanathuth Thalibiin Perawang.

Sekaligus sebagai pengarah bagi setiap masyarakat sekolah, supaya MTs I'aaanathuth Thalibiin ini menjadi sekolah unggulan yang sekarang masih dalam tahap terakreditasi B. maka beliau berupaya semaksimal mungkin untuk jenjang yang lebih tinggi

b. Keadaan Guru

Guru merupakan hal yang paling mendasar yang sangat perlu diperhatikan demi majunya pendidikan, karena gurulah yang menentukan kelancaran proses pembelajaran. Guru di MTs I'aaanathuth Thalibiin Desa Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak, tamatan rata-rata S1 berbagai bidang ilmu, namun masih ada kekurangan tenaga pengajar dan guru yang memberikan Bimbingan Konseling (BK) yang masih belum ada juga, namun guru-guru di MTs I'aaanathuth Thalibiin ini sangat antusias sekali

memberikan materi-materi pelajaran kepada murid-muridnya, dan sudah mempersiapkan diri dengan sematang-matangnya sebelum mengajar.

Jumlah tenaga pengajar di MTs Pondok Pesantren I'aaanath Thalibiin Desa Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak. sampai Tahun ajaran 2009/2010, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut:

TABEL IV.I
KEADAAN GURU MTs I'AANATUTH THALIBIIN DESA PERAWANG
BARAT KECAMATAN TUALANG KABUPATEN SIAK
TAHUN PELAJARAN 2009/2010

No.	NAMA	PENDIDIKAN TERAKHIR/ L/P	BIDANG STUDI YANGDI AJARKAN	JABATAN
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	Drs. Sarkawi Idrus	S1	SKI, Hadist	Kep. Sek
2	M. Zuhdi, S.Pd.I.	S1	B. Arab, Sharaf, Imlak	Guru
3	Sri Henni M, S.Sos.	S1	Pkn, Sejarah	Guru
4	Nurdin SiswantoS.Ag.	S1	B.Arab, Nahwu, Balaghoh, Muthalaah	Guru
5	H. M. Amin,R.Lc.	S1	Al-Adyan, Ulumul Qur'an, Muthalaah	Guru
6	Jariah, SE.	S1	Ekonomi, Geografi	Guru
7	Zaimun S.Ag,	S1	Qur'an Hadist, SKI	Guru
8	Mastina Batu Bara	MA	B. Inggris, TIK	Guru
9	Yengsi Putri T, S.Pt.	S1	B. Inggris	Guru
10	Awis Karni, S.Ag.	S1	Fiqih, Tarekh Islam, Tauhid, Musthalah	Guru
11	Tri Indra Y, A.Md.	DII	Bahasa Indonesia	Guru
12	Sumarni, S.Ag.	S1	Ilmu Falak, Aqidah Akhlak,IPA	Guru
13	Ika Marlina J,A.Md.	DII	Ilmu Pengetahuan Sosial	Guru
14	Mardanetti, A.Ma.	DII	Matematika	Guru
15	Ernijas	-	Nahwu, Fiqih Pondok	Guru
16	Siska M, S.Pd.	S1	Matematika	Guru
17	Budi Hasan	-	Qur'an	Hafidz

Sumber : Mts I'aaanath Thalibiin Perawang Barat

c. Keadaan Siswa

Populasi siswa MTs I'aaanath Thalibiin Desa Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak dari tahun ajaran 2006/2007 sampai tahun ajaran 2009/ 2010 seperti yang tertera dalam tabel di bawah ini.

TABEL IV. 2
DAFTAR KEADAAN SISWA MTs I'AANATUTH THALIBIIN DESA
PERAWANG BARAT KECAMATAN TUALANG SIAK
TAHUN AJARAN 2009/2010

TAHUN PELAJARAN	KELAS			JUMLAH
	VII	VIII	IX	
2007/2008	34	33	38	105
2008/2009	33	24	33	90
2009/2010	21	23	23	67

Sumber : MTs I'aaanath Thalibiin Perawang Barat

d. Sarana dan Prasarana

Untuk menunjang suatu keberhasilan dalam proses belajar sangat diperlukan sarana dan prasarana yang cukup memadai, agar guru dan siswa lebih efektif dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, sehingga pembelajaran tercapai dengan hasil yang maksimal.

TABEL IV. 3
SARANA DAN PRASARANA MTs I'AANATUTH THALIBIIN DESA
PERAWANG BARAT KECAMATAN TUALANG SIAK
TAHUN AJARAN 2009/2010

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keterangan
1.	Ruang Kepala Sekolah	1 unit	Baik
2.	Ruang Belajar	13 unit	Baik
3.	Ruang TU	1 unit	Baik
4.	Ruang Majelis Guru	1 unit	Baik
5.	Ruang Perpustakaan	1 unit	Baik
6.	Computer	22 unit	Baik
7.	WC Guru	1 unit	Baik
8.	WC Siswa	2 unit	Baik
9.	Ruang Pertemuan/ Praktek	1 unit	Baik
10.	Kantin	3 unit	Baik
11.	Labor	1 unit	Baik
12.	Lapangan Basket	1 unit	Baik
13.	Lapangan Volly	2 unit	Kurang Baik
14.	Lapangan Takraw	1 unit	Kurang Baik
15.	Ruangan Gudang	1 Unit	Kurang Baik
16.	Asrama Putra	12 unit	Baik
17.	Asrama Putri	12 unit	Baik
18.	Kamar Mandi Umum Putri	1 unit	Kurang Baik
29.	Kamar Mandi Umum Putra	1 unit	Kurang Baik
20.	Dapur Umum	1 unit	Kurang Baik
21.	Rumah Ustadz/ Ustadzah	4 unit	Baik
22.	Lapangan Futsal	1 unit	Kurang Baik
23.	Lapangan Basket Permanen	1 unit	Baik
24.	Komputer TU	1 unit	Baik

Sumber : MTs I'aanatuth Thalibiin Perawang Barat

e. Tenaga Administrasi

Tenaga administrasi di sekolah ini dilakukan oleh kepala sekolah yang dibantu oleh pegawai/ tenaga Tata usaha.

f. Pustakawan

MTs I'aatuth Thalibiin Desa perawang Barat Kecamatan Tualang kabupaten Siak ini memiliki pustaka namun kurang dikelola dan dimanfaatkan oleh siswa/i karena belum ada team pustakawan khusus yang mengelola hanya mengandalkan waktu luang dari para guru sehingga pustaka jarang dibuka dan dimanfaatkan.

g. Laboran

MTs I'aatuth Thalibiin Desa perawang Barat Kecamatan Tualang kabupaten Siak ini memiliki Labor computer namun dan guru dibidang ini jadi labor dikelola oleh bidang tersebut.

h. Kurikulum

Kurikulum yang dipakai di MTs I'aatuth Thalibiin Desa Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak adalah kurikulum KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan) Penyusunan kurikulum berdasarkan atas kurikulum yang berlaku.

B. Penyajian Data

1. Data tentang upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru

Data tentang upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru penulis jarring melalui wawancara. Berikut penulis paparkan hasil wawancara tersebut:¹

¹Wawancara kepala sekolah, Selasa, 15 juni 2010, di kantor MTs I'aatuth Thalibiin Perawang.

- a. Apakah Bapak mengikutsertakan guru-guru untuk mengikuti penataran?

Jawab: “Ya, bukan hanya mengikutsertakan tetapi dicari peluang untuk mengikutkan guru-guru penataran”.

- b. Apakah Bapak memberikan kesempatan kepada para guru untuk melanjutkan pendidikan?

Jawab: “Ya”, saya carikan kemarin ada tiga orang satu mengundurkan diri. yaitu bidang bahasa inggris dan bidang ekonomi karena mereka belum SI dan sekarang sedang diusahakan untuk bidang bahasa Indonesia karena belum SI juga.

- c. Apakah Bapak mendatangkan naraumber untuk memberikan pelajaran khusus terhadap guru seperti keterampilan dalam mengajar, menggunakan metode atau strategi dan menggunakan media?

Jawab: “Ya, saya juga mendatangkan narasumber juga melalui musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) dan sebagai koordinator dari empat Kecamatan serta pada waktu itu mahasiwa PPL juga mengikutinya”.

- d. Bagaimana cara Bapak memprioritaskan disiplin kerja guru di MTs Pondok Pesantren I’aatuth Thalibiin?

Jawab: ” Caranya saya mencontohkan langsung dan melihat dari absen hadir guru”

- e. Apakah Bapak memberikan reward, penghargaan, serta pujian kepada guru teladan?

Jawab: "Selama ini saya belum pernah, tetapi sedang diusahakan karena tanggung jawabnya di bidang administrasi".

- f. Apakah Bapak memberi sanksi kepada guru yang tidak disiplin dalam mengajar?

Jawab: "Belum sepenuhnya tetapi akan diusahakan untuk melaksanakannya".

- g. Apakah Bapak mengajurkan guru untuk mengikuti kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) ?

Jawab: "Ya, saya anjurkan semaksimal mungkin karena itu merupakan pokok tercapainya pengajaran.

- h. Apakah Bapak mengadakan diskusi-diskusi ilmiah?

Jawab: Belum pernah, tetapi akan saya diusahakan untuk melaksanakannya

- i. Apakah Bapak melakukan evaluasi terhadap tugas-tugas guru?

Jawab: "Ya, saya mengevaluasi tugas mereka dan saya juga melakukan supervisi kelas, kunjungan, dan pengawasan langsung.

Selain melalui wawancara penulis juga menyebarkan angket kepada guru sebagai responden silang kepada 17 guru yang mengajar di MTs I'aantuth Thalibiin Desa Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten siak.

TABEL. IV. 4

**KEPALA SEKOLAH MENGIKUTSERTAKAN GURU-GURU
UNTUK MENGIKUTI PENATARAN**

JUMLAH	FREKUENSI	PERSENTASE
Ya	17	100 %
Tidak	0	0 %
Jumlah	17	100 %

Dari tabel dilihat bahwa 17 orang menjawab Ya dengan persentase 100%. Jadi, Berdasarkan jawaban para guru, 100% mereka menjawab bahwa kepala sekolah telah mengikutsertakan guru-guru untuk mengikuti penataran dengan menjawab Ya.

TABEL. IV. 5

**KEPALA SEKOLAH MEMBERIKAN KESEMPATAN KEPADA
GURU UNTUK MELANJUTKAN PENDIDIKAN**

JUMLAH	FREKUENSI	PERSENTASE
Ya	17	100%
Tidak	-	0%
Jumlah	17	100 %

Dari tabel dilihat bahwa 17 orang menjawab Ya dengan persentase 100%. Jadi, Berdasarkan jawaban para guru, 100% mereka menjawab bahwa kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan dengan menjawab Ya.

TABEL. IV. 6

**KEPALA SEKOLAH MENDATANGKAN NARASUMBER
UNTUK MEMBERI PELAJARAN KHUSUS
TERHADAP GURU**

JUMLAH	FREKUENSI	PERSENTASE
Ya	14	82,3%
Tidak	3	17,7 %
Jumlah	17	100 %

Dari tabel dilihat bahwa: 14 orang menjawab Ya dengan persentase 82,3%, 3 orang menjawab Tidak dengan persentase 17,7%. Jadi, Berdasarkan jawaban para guru, 82,3% mereka menjawab bahwa kepala sekolah mendatangkan narasumber untuk memberi pelajaran khusus terhadap guru dengan menjawab Ya dan persentase 17,7% menjawab Tidak .

TABEL. IV. 7

**KEPALA SEKOLAH MEMPRIORITASKAN
DISIPLIN KERJA GURU**

JUMLAH	FREKUENSI	PERSENTASE
Ya	16	94,1 %
Tidak	1	5,9 %
Jumlah	17	100 %

Dari tabel diketahui bahwa 16 orang menjawab Ya dengan persentase 94,1 %, dan 1 orang menjawab Tidak dengan persentase 5,9 %. Jadi, yang

menjawab bahwa kepala sekolah memprioritaskan disiplin kerja guru sebanyak 94,1 dan 1 % menjawab Tidak memprioritaskan disiplin kerja guru.

TABEL. IV. 8

**KEPALA SEKOLAH MEMBERIKAN REWARD,
PENGHARGAAN, SERTA PUJIAN KEPADA
GURU TELADAN**

JUMLAH	FREKUENSI	PERSENTASE
Ya	-	0 %
Tidak	17	100%
Jumlah	17	100 %

Dari tabel dilihat bahwa 0 orang menjawab Ya dengan persentase 0% , dan 17 orang menjawab Tidak dengan persentase 100%. Jadi, Berdasarkan jawaban para guru, 0% mereka menjawab bahwa kepala sekolah memberikan reward, penghargaan, serta pujian kepada guru teladan dengan menjawab Ya dan persentase 100% yang menjawab Tidak .

TABEL. IV. 9
KEPALA SEKOLAH MEMBERI SANGSI KEPADA
GURU YANG TIDAK DISIPLIN
DALAM MENGAJAR

JUMLAH	FREKUENSI	PERSENTASE
Ya	2	11,8 %
Tidak	15	88,2 %
Jumlah	17	100 %

Dari tabel dilihat bahwa 2 orang menjawab Ya dengan persentase 11,8%, dan 15 orang menjawab Tidak dengan persentase 88,2 %. Jadi, Berdasarkan jawaban para guru, 11,8 % mereka menjawab bahwa kepala sekolah memberi sangsi kepada guru yang tidak disiplin dalam mengajar, 88,2% menjawab Tidak memberi sangsi kepada guru yang tidak disiplin dalam mengajar.

TABEL. IV. 10
KEPALA SEKOLAH MENGAJURKAN GURU UNTUK MENGIKUTI
KEGIATAN KELOMPOK KERJA GURU (KKG) DAN
MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN
(MGMP)

JUMLAH	FREKUENSI	PERSENTASE
Ya	14	82,4%
Tidak	3	17,6%
Jumlah	17	100 %

Dari tabel dapat diketahui bahwa yang menjawab Ya sebanyak 10 orang dengan persentase 82,4 %, dan 3 orang menjawab Tidak dengan persentase 17,6 %. Jadi, berdasarkan jawaban para guru 82,4 % kepala sekolah mengajurkan guru untuk mengikuti kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), dan 17,6 % menjawab kepala sekolah Tidak mengajurkan guru untuk mengikuti kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP).

TABEL. IV. 11

**KEPALA SEKOLAH MENGADAKAN
DISKUSI-DISKUSI ILMIAH**

JUMLAH	FREKUENSI	PERSENTASE
Ya	1	5,9%
Tidak	16	94,1%
Jumlah	17	100 %

Dari tabel dilihat bahwa 1 orang menjawab Ya dengan persentase 5,9 %, dan 16 orang menjawab Tidak dengan persentase 94,1 %. Jadi, Berdasarkan jawaban para guru, 5,9 % mereka menjawab bahwa kepala sekolah mengadakan diskusi-diskusi ilmiah, 94,1% menjawab kepala sekolah Tidak mengadakan diskusi-diskusi ilmiah.

TABEL. IV. 12
KEPALA SEKOLAH MELAKUKAN EVALUASI
TERHADAP TUGAS-TUGAS GURU

JUMLAH	FREKUENSI	PERSENTASE
Ya	13	76,5 %
Tidak	4	23.5 %
Jumlah	17	100 %

Dari tabel dapat diketahui bahwa yang menjawab pernah sebanyak 13 orang dengan persentase 76,5 %, 4 orang menjawab Tidak dengan persentase 23,5%. Jadi, berdasarkan jawaban para guru 76,5 % mereka menjawab bahwa kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap tugas-tugas guru, 23,5 % menjawab kepala sekolah Tidak melakukan evaluasi terhadap tugas-tugas guru.

2. Data tentang faktor-faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah penulis paparkan sebagai berikut:

- a. Sudah berapa lama bapak menjabat sebagai kepala sekolah di MTs I'aaanath Thalibiin?

Jawab: “Saya menjabat kepala sekolah sejak dari berdiri sekolah dan mulai melakukan proses belajar mengajar sampai sekarang masih menjabat kepala sekolah di MTs I'aaanath Thalibiin ini ”.

- b. Apakah pendidikan bapak terakhir?

Jawab: “Pendidikan terakhir saya adalah S1 Fakultas Tarbiyah di IAIN Sultan Syarif Qasim Pekanbaru yang sekarang berubah nama menjadi UIN SUSKA RIAU Pekanbaru”.

- c. Dalam mendukung semua kegiatan yang bapak laksanakan, apakah dananya juga mendukung?

Jawab: “Ya, mendukung, walaupun dana tersebut minim tetapi harus aya kelola sebaik mungkin.

- d. Apakah para guru selalu melaksanakan tugas yang bapak arahkan untuk meningkatkan pengajaran?

Jawab: “Ya, walupun tidak semua guru yang berasal dari latar belakang pendidikan keguruan namun semangat kerja dan selalu bersedia menerima arahan dan bimbingan dari saya untuk meningkatkan pengajaran.”²

C. Analisa data

1. Analisa Data Tentang upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru

Data tentang upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru telahpun penulis sajikan sebagaimana tertera di atas, untuk menganalisisnya, maka data tersebut yang dalam bentuk hasil wawancara akan direkap ke dalam suatu tabel rekapitulasi sebagai berikut:

² Wawancara dengan kepala sekolah Drs.Syarkawi Idrus, Selasa, 15 juni 2010, di MTs I'aantuth Thalibiin Perawang.

TABEL IV. 13
REKAPITULASI HASIL WAWANCARA
UPAYA KEPALA SEKOLAH MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MTs PONDOK PESANTREN I'AANATUTH THALIBIIN
DESA PERAWANG BARAT KECAMATAN TUALANG
KABUPATEN SIAK

N O	ASPEK-ASPEK YANG DI WAWANCARAI	HASIL WAWANCARA	
		YA/ ADA	TIDAK
1	Apakah bapak mengikutsertakan guru-guru untuk mengikuti penataran?	1	0
2	Apakah bapak memberikan kesempatan kepada para guru untuk melanjutkan pendidikan?	1	0
3	Apakah Bapak mendatangkan naraumber untuk memberikan pelajaran khusus terhadap guru seperti keterampilan dalam mengajar, menggunakan metode atau strategi dan menggunakan media?	1	0
4	Apakah Bapak memprioritaskan disiplin kerja guru di MTs Pondok Pesantren I'aanatuth Thalibiin?	1	0
5	Apakah bapak memberikan <i>reward</i> , penghargaan, serta pujian kepada guru teladan dan berprestasi?	0	1
6	Apakah Bapak memberi sangsi kepada guru yang tidak disiplin dalam mengajar?	0	1
7	Apakah Bapak mengajurkan guru untuk mengikuti kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) ?	1	0
8	Apakah Bapak mengadakan diskusi-diskusi ilmiah?	0	1
9	Apakah bapak melakukan evaluasi terhadap tugas-tugas guru?	1	0
	JUMLAH	6	3

Dengan demikian jumlah frekuensi jawaban “Ya” dari hasil wawancara sebanyak 6 frekuensi dan tidak terlaksana 3 frekuensi, jumlah keseluruhan aspek yang diwawancarai 9 pertanyaan. Sedangkan untuk mendapatkan jumlah keseluruhan dengan persentase ialah dengan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

P = Angka Persentase

F = Frekuensi yang dilaksanakan

N = Jumlah frekwensi yang keseluruhan

$$\text{Jawaban “Ya” } P = \frac{6}{9} \times 100\% = 66,7\%$$

$$\text{Jawaban “Tidak” } P = \frac{3}{9} \times 100\% = 33,3\%$$

Dengan demikian dapat disimpulkan Upaya kepala sekolah yang terlaksanakan sebanyak 66,7% sehingga berdasarkan kategori indikator yang digunakan yaitu:

1. 76 % - 100 % (Optimal)
2. 51% - 75 % (Cukup Optimal)
3. 26% - 50% (Kurang Optimal)
4. 0% - 25% (Tidak Optimal)

Maka dengan persentase 66,7 %, Upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru di MTs Desa Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak yaitu tergolong “Cukup Optimal”.

Selanjutnya penulis sajikan sebagaimana tertera di atas, untuk menganalisisnya, maka data tersebut yang dalam bentuk hasil angket penulis rekap ke dalam suatu tabel rekapitulasi sebagai berikut:

TABEL IV. 14
REKAPITULASI HASIL ANGKET
UPAYA KEPALA SEKOLAH MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MTs PONDOK PESANTREN I'AANATUTH THALIBIIN
DESA PERAWANG BARAT KECAMATAN TUALANG
KABUPATEN SIAK

N O	ASPEK-ASPEK YANG ANGKET	HASIL ANGKET	
		YA/ ADA	TIDAK
1	Kepala sekolah mengikutsertakan guru-guru untuk mengikuti penataran.	17	0
2	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada para guru untuk melanjutkan pendidikan.	17	0
3	Kepala sekolah mendatangkan narasumber untuk memberikan pelajaran khusus terhadap guru seperti keterampilan dalam mengajar, menggunakan metode atau strategi dan menggunakan media.	14	3
4	Kepala sekolah memprioritaskan disiplin kerja guru di MTs Pondok Pesantren I'aaanath Thalibiin.	16	1
5	Kepala sekolah memberikan <i>reward</i> , penghargaan, serta pujian kepada guru teladan dan berprestasi.	0	17
6	Kepala sekolah memberi sanksi kepada guru yang tidak disiplin dalam mengajar.	2	15
7	Kepala sekolah mengajurkan guru untuk mengikuti kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP).	14	3
8	Kepala sekolah mengadakan diskusi-diskusi ilmiah.	1	16
9	Kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap tugas-tugas guru.	13	4
	JUMLAH	94	59

Dengan demikian jumlah frekuensi jawaban “Ya” dari hasil angket responden silang sebanyak 94 frekuensi dan Tidak 59 frekuensi, jumlah keseluruhan aspek yang diangket 17 Orang dengan 9 pertanyaan. Sedangkan untuk mendapatkan jumlah keseluruhan dengan persentase ialah dengan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

P = Angka Persentase

F = Frekuensi yang dilaksanakan

N = Jumlah frekwensi yang keseluruhan

$$\text{Jawaban “Ya” } P = \frac{94}{153} \times 100 \% = 61,3\%$$

$$\text{Jawaban “Tidak” } P = \frac{59}{153} \times 100 \% = 38,7\%$$

Dengan demikian, dapat disimpulkan Upaya kepala sekolah yang terlaksanakan sebanyak 61,3% sehingga berdasarkan kategori indikator yang digunakan yaitu:

5. 76 % - 100 % (Optimal)
6. 51% - 75 % (Cukup Optimal)
7. 26% - 50% (Kurang Optimal)
8. 0% - 25% (Tidak Optimal)

Maka dengan persentase 61,3 %, Upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru di MTs Desa Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak yaitu tergolong “Cukup Optimal”.

Dengan demikian, dari hasil wawancara dan angket sebagai subjek pembantu menggunakan responden silang hasilnya sama-sama menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru di MTs I'aanatuth Thalibiin yang terlaksana sebanyak 66,7% tergolong "Cukup Optimal".

2. Analisa Data Tentang faktor-faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru di MTs Pondok Pesantren I'aanatuth Thalibiin Desa perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak

Dari hasil wawancara kepala sekolah bahwa faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Lamanya pengalaman menjabat sebagai kepala sekolah sejak dari berdiri sekolah dan mulai melakukan proses belajar mengajar sampai sekarang masih menjabat kepala sekolah di MTs I'aanatuth Thalibiin.
- b. Latar belakang pendidikan kepala sekolah adalah S1 Fakultas Tarbiyah di IAIN Sultan Syarif Qasim Pekanbaru yang sekarang berubah nama menjadi UIN SUSKA RIAU Pekanbaru".
- c. Kepala sekolah dalam setiap melaksanakan kegiatan selalu di dukung oleh ppdana walupun minin tetapi pengelolanya cukup baik.
- d. Dari guru itu sendiri yaitu walaupun tidak semua guru yang berasal dari latar belakang pendidikan keguruan namun semangat kerja dan selalu bersedia menerima arahan dan bimbingan dari kepala sekolah untuk meningkatkan pengajaran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, setelah dianalisis dapat disimpulkan bahwa:

1. Upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru di MTs I'anatuth Thalibiin Desa Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak. tersebut tergolong "Cukup Optimal"
2. Faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah meningkatkan kinerja guru di MTs I'anatuth Thalibiin Desa Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.
 - a. Lamanya pengalaman menjabat sebagai kepala sekolah sejak dari berdiri sekolah dan mulai melakukan proses belajar mengajar sampai sekarang masih menjabat kepala sekolah di MTs I'aaanuth Thalibiin.
 - b. Latar belakang pendidikan kepala sekolah adalah S1 Fakultas Tarbiyah di IAIN Sultan Syarif Qasim Pekanbaru yang sekarang berubah nama menjadi UIN SUSKA RIAU Pekanbaru".
 - c. Kepala sekolah dalam setiap melaksanakan kegiatan selalu di dukung oleh dana walupun minin tetapi pengelolanya cukup baik.
 - d. Dari guru itu sendiri yaitu walaupun tidak semua guru yang berasal dari latar belakang pendidikan keguruan namun semangat kerja dan

selalu bersedia menerima arahan dan bimbingan dari kepala sekolah untuk meningkatkan pengajaran.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang penulis uraikan maka penulis sarankan kepada kepala sekolah dan guru di MTs I' anatuth Thalibiin Desa Perawang Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.

1. Untuk kepala sekolah agar meningkatkan lagi dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang bukan hanya sebagai administrator tetapi juga edukator dan motivator.
2. Untuk memberi pengertian kepada kepala sekolah tentang pentingnya pemberian atau pengadaan progam insentif dan reward terhadap pencapaian prestasi guru.
3. Kepada guru-guru hendaknya saling bekerja sama dalam meningkatkan mutu pembelajaran, saling memberikan masukan yang membangun.
4. Kepala Sekolah hendaknya terus menerus mengadakan perbaikan-perbaikan untuk lebih meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, *Evaluasi Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Anas Sudijono, 2007, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Daryanto.S.S, 1998, *Kamu Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Apollo.
- E. Mulyasa, 2004, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Hadisyuaep, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, TT, Solo: Sendang Ilmu
- Hartono, 2004, *Statistik Untuk Pendidikan*, LSFK2P, Pekanbaru.
- Hasbullah, 2005, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindio Persada.
- [Http Mukhlisin.files.wordpress.com/2010/01/skripsi-manajemen-pemberian-insentif.pdf](http://Mukhlisin.files.wordpress.com/2010/01/skripsi-manajemen-pemberian-insentif.pdf).
- Lexy J. Moleong, 2005, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Martinis Yamin dan Maisah, 2010, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: GP. Press.
- M. Uzer Usman, 2005, *Menjadi Guru Porfesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muhaimin,dkk, 2009, *Manajemen Pendidikan* Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Muhklisin, *Profesional Guru Menyongsong Masa Depan*, Di Akses 31/03/2010.
- Pidarta, 1997, *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, Jakarta: PT.Bina Rineka Cipta.
- Ramayulis, 2002, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam mulia.
- Slameto, 2003, *Belajar Mengajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2007, *Metodologi Penelitian Administrasi*, Bandung: ALPABETA

Syaiful Bahri Djamarah, 2005, *Guru dan Anak Didik*, Jakarta: Rineka Cipta

Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zein, 2006, *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta.

Syaiful Sagala, 2009, *Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: ALFABETA.

_____, 2009, *Kemampuan Professional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: ALFABETA

Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003, 2006, Bandung: Fokusmedia.

Wahjosumidjo, 2005, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo, 2009, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Wali Press

Zakiah Drajat, dkk, 2004, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara.

DAFTAR TABEL

Tabel IV.1	: Daftar Keadaan Guru MTs I' aanatuth Thalibiin 2009-2010.....	35
Tabel IV.2	: Daftar Keadaan siswa MTs I' aanatuth Thalibiin 2009-2010.....	36
Tabel IV.3	: Daftar keadaan Sarana Dan Prasarana.....	37
Tabel IV.4	: Hasil angket tentang guru-guru untuk mengikuti penataran.....	41
Tabel IV.5	: Hasil angket tentang guru untuk melanjutkan pendidikan.....	41
Tabel IV.6	: Hasil angket tentang mendatangkan narasumber.....	42
Tabel IV.7	: Hasil angket tentang disiplin kerja guru.....	42
Tabel IV.8	: Hasil angket tentang pemberian reward atau penghargaan	43
Tabel IV.9	: Hasil angket tentang pemberian sanksi kepada guru.....	44
Tabel IV.10	: Hasil angket tentang mengikuti KKG dan MGMP.....	44
Tabel IV.11	: Hasil angket tentang mengadakan diskusi ilmiah.....	45
Tabel IV.12	: Hasil angket tentang evaluasi tugas guru	48
Tabel IV.13	: Rekapitulasi wawancara kepala sekolah I' anatuth Tahalibiin.....	48
Tabel IV.14	: Rekapitulasi angket kepada guru di MTs I' anatuth Tahalibiin	51